

# TINJAUAN SOSIOYURIDIS TENTANG TUNJANGAN HARI RAYA

*Oleh : Ari Hernawan*

## A. Pengantar

Masyarakat Indonesia merupakan masyarakat pemeluk agama yang setiap tahunnya merayakan hari raya keagamaan sesuai dengan agama masing-masing. Bagi pekerja, untuk merayakan hari raya keagamaan tersebut memerlukan tambahan biaya tambahan. Untuk merayakan hari raya tersebut sudah sewajarnya pengusaha memberikan Tunjangan Hari Raya keagamaan (THR).

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan juga keseragaman mengenai pemberian tunjangan hari raya keagamaan perlu perangkat hukum yang mengaturnya yang pada gilirannya nanti akan mampu menciptakan ketenangan usaha. Produk hukum yang mengatur mengenai masalah THR ini telah dikeluarkan. Pertama kali dikeluarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. 16 Tahun 1968 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Perusahaan Swasta. Kemudian muncul Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. : 2877/MM/1972 tentang Penggantian Tunjangan Hari Raya yang pada intinya berisi bahwa Tunjangan Hari Raya dihapuskan dan digantikan bentuk lain yang diserahkan sepenuhnya kepada pengusaha dengan serikat buruh yang ada dalam perusahaan. Jika tidak ada serikat buruh bisa dirundingkan dengan wakil buruh atau karyawan dengan catatan perhitungannya harus sedemikian rupa sehingga keseluruhan penggantian tersebut sekurang-kurangnya sama nilainya dengan Tunjangan Hari Raya yang pernah diberikan.

Terakhir kali kebijakan tentang Tunjangan Hari Raya dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.

Permasalahannya, ketentuan yang mengatur mengenai THR ini masih menyimpan celah untuk sebuah penyimpangan sehingga efektifitas peraturan ini sempat dipertanyakan. Jika pembuat kebijakan tidak mencermati fenomena ini maka dikhawatirkan akan membawa dampak kepada ketidakpuasan pekerja yang potensial membawa keresahan dan selanjutnya kerusakan, apalagi dengan iklim politik yang "panas" seperti ini. Ini menjadi begitu urgen jika dilihat dalam tahapan operasional atau implementasinya selalu saja ada unjuk rasa pekerja yang berkaitan atau bermuatan tuntutan THR baik pada saat menjelang maupun pasca hari raya.

Tulisan ini menyoroti masalah THR bukan hanya dari sisi yuridis, tetapi juga dari dimensi sosiologis karena permasalahan THR ini sangat kompleks, terkait dengan banyak faktor. Diharapkan tulisan ini mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka reformasi hukum dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang hukum perburuhan.

## B. Komponen Upah dan Non Upah

Membicarakan THR tidak dapat melepaskan diri dari masalah pengupahan. Menurut Konvensi ILO Nomor 100 Tahun 1951 yang telah diratifikasi oleh pemerintah Indonesia dengan UU Nomor 80 Tahun 1957, yang dimaksud pengupahan meliputi upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan pendapatan-pendapatan tambahan apapun juga yang harus dibayar secara tunai atau dengan barang oleh majikan kepada buruh berhubungan dengan pekerjaan buruh.

Untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan upah, dapat dilihat pada Peraturan Pe-

merintah No.8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah tersebut, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.

Yang dimaksud dengan imbalan adalah termasuk juga honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus. Jadi yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa.<sup>1</sup>

Bagi Hukum Perburuhan, masalah imbalan kerja ini dapat dikatakan merupakan masalah sentral, karena jelas merupakan hak dari buruh atau pekerja yang melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diemban untuk menerimanya dan kewajiban majikan atau pihak yang memberi pekerjaan atau tugas untuk memberikannya.

Adapun macam imbalan kerja itu pada pokoknya adalah sebagai berikut:

- a. Upah dan atau gaji.
- b. Tunjangan pengobatan yang meliputi tunjangan pengobatan badan, gigi, mata, tunjangan persalinan serta penggantian biaya perawatan dan pengobatan karyawan.
- c. Berbagai fasilitas lain seperti misalnya fasilitas perumahan, kendaraan, penggu-

naan cuti dan sebagainya.

- d. Dana pensiun untuk jaminan hari tua.
- e. Bantuan tunjangan pemakaman bagi karyawan.
- f. Berbagai imbalan kerja lain yang belum disebutkan di atas.<sup>2</sup>

Pembayaran tunjangan kepada buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena kecelakaan, tunjangan sakit, tunjangan hari tua dan jaminan sosial lainnya memang sangat erat hubungannya dengan upah, sehingga dalam sementara kepustakaan jaman dahulu disebut juga upah yang ditanggihkan. Sebaliknya karena jaminan sosial itu tidak selalu dipikul oleh majikan sendiri, tetapi kadangkala dibiayai bersama-sama oleh majikan dan buruh, bahkan seringkali juga dengan iuran dari negara, maka dalam kepustakaan modern jaminan sosial ini dipandang terlepas dari upah dan berdiri sendiri sebagai pendapatan buruh yang diterima sewaktu ia tidak mampu atau sudah tidak mampu lagi melakukan pekerjaan. Sedang dengan upah dimaksudkan pendapatan buruh yang diterimanya selama ia melakukan atau dipandang sebagai melakukan pekerjaan.<sup>3</sup>

Secara umum wages atau upah adalah merupakan pendapatan, akan tetapi pendapatan itu tidak selalu harus upah dalam pengertian wages. Pendapatan itu merupakan jenis penghasilan lain, umpamanya keuntungan dari hasil penjualan barang yang dipercayakan kepada seseorang, komisi sebagai jasa perantara dan lain sebagainya yang berupa income dalam administrasi perusahaan.<sup>4</sup>

Dalam praktek, penghasilan yang diterima oleh buruh sering disebut sebagai upah.

<sup>1</sup> Djumaldji, F.X., *Perjanjian Kerja*, hal. 40.

<sup>2</sup> Ridwan Halim A., dan Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, hal. 9 - 10.

<sup>3</sup> Soepomo, Iman, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, hal. 96.

<sup>4</sup> Kartasapetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, hal. 99.

Sebenarnya itu sangat keliru dan salah, sebab penghasilan yang diterima buruh ada yang disebut upah dan bukan upah. Oleh karena itu perlu diketahui apa saja yang termasuk upah atau dengan kata lain disebut komponen upah.

Menurut surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI nomor : SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :

- Termasuk komponen upah :

- 1) Upah Pokok : imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan perjanjian.
- 2) Tunjangan tetap : suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan keluarganya yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah dan sebagainya. Tunjangan makan, tunjangan transport dapat dimasukkan dalam tunjangan pokok asal tidak dikaitkan dengan kehadiran buruh, maksudnya tunjangan tersebut diberikan tanpa mengindahkan hadir tidaknya buruh dan diberikan bersamaan dibayarnya upah pokok.
- 3) Tunjangan tidak tetap : suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan buruh, diberikan secara tidak tetap bagi buruh dan keluarganya serta dibayarkan tidak bersamaan dengan upah pokok, seperti misalnya tunjangan transport diberikan berdasarkan kehadirannya.

- Bukan komponen upah :

- 1) Fasilitas : Kenikmatan dalam bentuk

nyata/natura karena hal-hal yang bersifat khusus atau untuk meningkatkan kesejahteraan buruh seperti fasilitas kendaraan antar jemput, pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin dan sebagainya.

- 2) Bonus : pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas.
- 3) Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.

Dari ketentuan tersebut dapat dilihat bahwa upah merupakan suatu kewajiban yang esensial dari majikan, juga merupakan hubungan kontraktual antara penerima kerja, yaitu si buruh dengan pemberi kerja, yaitu majikan. pemberian si majikan, yang sifatnya tidak wajib sesuai dengan yang ditentukan dalam perjanjian kerja atau berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku, yang sifatnya tidak mengikat untuk dilaksanakan, maka pemberian itu tidak bisa dikategorikan atau diklasifikasikan sebagai upah, seperti misalnya bonus, pesen dan tunjangan hari raya. Karena yang disebut dengan upah adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus menerus.<sup>5</sup>

Apabila dilihat ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 04/MEN/1994 maka pendapat tersebut tidak sepenuhnya benar. THR merupakan hak normatif pekerja yang tegas-tegas diatur dalam peraturan perundangan bahkan ada sanksinya jika kewajiban THR tidak dilaksanakan oleh majikan atau pengusaha.

<sup>5</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, hal. 33.

## C. Tinjauan Sosioyuridis tentang THR

### 1. Dimensi Sosiologis

Dari sudut pandang ketenagakerjaan, ada yang patut dicermati pada saat-saat menjelang dan setelah Hari Raya Keagamaan (Idul Fitri) tiba. Selalu saja muncul unjuk rasa ketidakpuasan pekerja berkaitan dengan masalah Tunjangan Hari Raya (THR).

Pada saat krisis ekonomi seperti sekarang ini, memang masalah THR terasa sangat relevan untuk menjadi bahan perbincangan kaum pekerja. Di tengah banyaknya perusahaan yang melakukan langkah rasionalisasi untuk sebuah efisiensi dan efektifitas karena kondisi keuangan perusahaan, sangat wajar jika kaum pekerja mempertanyakan masalah ini. Berbagai pertanyaan muncul diantara harapan dan rasa was-was. Apakah THR akan diberikan oleh perusahaan? Apakah besarnya jumlah THR masih sama seperti tahun sebelumnya?

Bagi kaum pekerja, apalagi perantau, THR merupakan sesuatu yang sangat diharapkan karena bisa dipakai sebagai tambahan biaya tambahan untuk bisa berkumpul bersama dengan keluarga merayakan hari raya. Membumbungnya harga bahan-bahan kebutuhan pokok yang hampir dipastikan selalu terjadi pada saat-saat menjelang hari raya, yang sebelumnya di saat krisis ekonomi ini juga sudah tinggi dan sulit terjangkau pekerja kelas menengah ke bawah karena daya belinya mengalami kemerosotan, menjadikan THR semakin didambakan pekerja.

Di sisi lain, sekalipun maksudnya baik, himbauan pemerintah dan sementara pihak yang menyerukan supaya hari raya dirayakan dengan sederhana tampaknya belum mampu membuat pekerja menghilangkan pola hidup yang relatif lebih konsumtif di saat-saat menjelang dan pada saat hari raya. Apalagi bagi pekerja perantau yang kadang eksistensinya lebih diukur dari kemampuannya mengkon-

sumsi barang-barang di pasar.

Sesuatu yang mudah untuk dipahami karena hari raya di samping mengandung muatan religius juga mengandung muatan kultur dan berdimensi sosiologis, berkaitan dengan budaya masyarakat serta kepuasan batiniah. Masalah kepuasan batin seperti bagaimana cara merayakan hari raya ini, tampaknya di luar jangkauan pemerintah dan pengusaha untuk mencampurinya.

Fenomena inilah yang membuat tuntutan THR memiliki bobot sosial yang tinggi karena perkaranya bukan lagi semata-mata masalah ekonomis, tetapi sudah sedemikian kompleks. Pemberian THR merupakan sesuatu yang monumental sifatnya dalam arti turut memberi kesempatan kepada masyarakat untuk ikut serta dalam momentum penting seperti hari raya keagamaan.

Mengingat arti pentingnya, maka THR harus dipertahankan eksistensinya. Hal ini perlu digarisbawahi karena selama ini masih saja ada pengusaha yang "nakal" dengan tidak atau terlambat memenuhi kewajibannya membayar THR, padahal mempunyai kesempatan dan kemampuan untuk itu. Hal inilah yang sering menjadi pemicu atau mengundang aksi unjuk rasa pekerja. Suatu hal yang kontradiktif jika ada pengusaha yang mampu untuk itu, tidak membayar atau mengulur-ulur waktu pembayaran THR di saat-saat pekerja terpuruk oleh kondisi ekonomi yang tentu saja membutuhkan tambahan biaya tambahan untuk mengaktualisasikan nilai-nilai keagamaannya.

Fenomena ini mengisyaratkan akan pentingnya membangun nilai-nilai etis yang lebih mementingkan solidaritas dan rasa kesetiakawanan sosial, bukan hanya sebatas slogan atau konsep yang abstrak, tetapi betul-betul diaktualisasikan dalam suatu langkah konkrit. Untuk itu sangat diperlukan suatu kesadaran, utamanya dari para pengusaha, agar mampu dan mau menyesuaikan diri

demokrasi kepentingan kolektif pekerja. Ketidakmampuan pengusaha dalam menangkap dan memahami realita kehidupan pekerja di saat-saat menjelang hari raya hanya akan memunculkan konflik yang sewaktu-waktu bisa menjadi bumerang bagi pengusaha.

Permasalahannya sekarang lebih kepada bagaimana menyadarkan pengusaha untuk memenuhi kewajibannya membayar THR serta bagaimana meningkatkan kesadaran pekerja untuk menuntut haknya secara lebih bertanggung jawab, karena masalah THR ini masih dalam jangkauan peraturan yang ada. Tidak kalah pentingnya adalah mengefektifkan kinerja dari pegawai-pegawai ketenagakerjaan yang bertugas mengawasi ditaatinya peraturan mengenai THR ini.

## **2. Aspek Yuridis**

### **a. Masalah penyimpangan jumlah THR**

Tunjangan Hari Raya adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus-menerus atau lebih menjelang hari raya keagamaan. Pekerja yang putus hubungan kerjanya terhitung sejak waktu tigapuluh hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan bahkan masih berhak atas THR walaupun ini tidak berlaku bagi pekerja dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu yang hubungan kerjanya berakhir sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan.

THR bisa berupa uang atau bentuk lain. Bentuk lain yang dimaksudkan nilainya tidak boleh melebihi dua puluh lima persen dari nilai THR yang seharusnya diterima serta diberikan bersamaan dengan pembayaran THR tetapi tidak boleh diberikan dalam bentuk minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan.

Mengenai masalah berapa besarnya jumlah THR yang akan diberikan oleh perusahaan

an pada saat krisis ekonomi ini juga wajar dipertanyakan para pekerja. Sebab selain saat ini terjadi krisis ekonomi yang berdampak pada kondisi keuangan perusahaan, Permenaker No.PER-04/MEN/1994 juga memberikan peluang untuk adanya penyimpangan mengenai besarnya jumlah THR.

Berdasarkan Pasal 7 Permenaker tersebut di atas, pengusaha yang karena kondisi perusahaannya tidak mampu membayar THR, selambat-lambatnya dua bulan sebelum hari raya keagamaan terdekat, dapat mengajukan permohonan penyimpangan mengenai besarnya jumlah THR. Ketentuan tersebut perlu mendapat perhatian, karena memberi peluang yang dapat merugikan pekerja. Jika syarat-syarat pengajuan permohonan tersebut tidak diperketat maka besar kemungkinan akan banyak pengusaha yang mempergunakan haknya melalui mekanisme tersebut. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kekhawatiran pekerja yang bukan tidak mungkin diwujudkan dalam bentuk aksi unjuk rasa dan pemogokan.

Permasalahannya sekarang, apakah kondisi keuangan perusahaan menjadi satu-satunya faktor yang menentukan untuk dikabulkannya permohonan penyimpangan jumlah THR ini?. Kondisi keuangan perusahaan sah-sah saja dijadikan dasar dalam penetapan jumlah THR tersebut, tetapi haruskah pekerja yang sudah terpuruk dikorbankan dan menerima imbasnya justru di saat-saat mereka sangat membutuhkan THR?.

Bagi pekerja, masalah THR di saat-saat ini memang sesuatu yang sangat urgen. Jika dilihat besarnya THR yang diatur dalam Permenaker tersebut, memang layak kalau pekerja akan gigih memperjuangkannya. Bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja dua belas bulan secara terus menerus atau lebih sebesar satu bulan upah dan bagi pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus menerus tetapi kurang

dari dua belas bulan diberikan secara proporsional dengan masa kerja yakni dengan perhitungan masa kerja x (kali) satu bulan upah. Upah satu bulan dalam hal ini merupakan upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap. Bahkan apabila besarnya nilai THR berdasarkan Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan, Kesepakatan Kerja Bersama atau kebiasaan sebelumnya lebih besar dari nilai THR yang telah diatur dalam Permenaker tersebut maka hal ini harus dipertahankan dalam arti tidak boleh menjadi alasan untuk berkurang jumlahnya.

Memang penyimpangan jumlah THR sangat dilematis, terbaik bagi perusahaan tapi pahit bagi pekerja. Adalah sesuatu yang sangat aneh dan sangat tidak fair jika pengusaha meminta pekerja memahami kondisi perusahaan sementara pengusaha sendiri tidak mau memahami kondisi kehidupan pekerja.

#### **b. Masalah rendahnya sanksi**

Kelemahan dari ketentuan mengenai THR ini bisa dilihat pada lemahnya sanksi hukum yang akan dikenakan kepada pengusaha apabila melanggar ketentuan Menteri Tenaga Kerja tentang THR.

Pasal 8 Permenaker No. 04/MEN/1994 misalnya hanya mengatakan bahwa perusahaan yang melanggar atau tidak memenuhi ketentuan mengenai THR diancam dengan hukuman sesuai pasal 17 UU Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Tindak pidana sebagaimana dimaksud di atas adalah pelanggaran. Pasal 17 UU Nomor 14 Tahun 1969 mengatakan bahwa kepada si pelanggar diancam dengan kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya seratus ribu rupiah. Jika dicermati sanksi atas pelanggaran tersebut terlalu ringan, sehingga pengusaha memiliki potensi untuk cenderung melalaikan ketentuan THR. Apabila sanksi ini tidak dirubah dalam arti diperberat dan dipertegas maka potensial untuk menimbulkan

kecemasan pekerja yang bisa saja diwujudkan dalam bentuk aksi pekerja seperti unjuk rasa.

Hal seperti itu perlu mendapat perhatian lebih lanjut mengingat masalah THR ini kurang bahkan tidak diakomodasikan sama sekali dalam UU ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 1997 yang untuk sementara masih dibekukan operasionalnya. Lebih-lebih jika dilihat bahwa pengawasan untuk ditaatinya peraturan tentang THR ini hanya dilakukan oleh pegawai-pegawai ketenagakerjaan.

Menjadi pertanyaan apakah pegawai ketenagakerjaan sudah siap dengan kewajibannya dan tugasnya tersebut?. Ini perlu dipertanyakan karena selama ini kinerja dari aparat Depnaker sering dipertanyakan dan mendapat sorotan berhubungan dengan banyaknya persoalan ketenagakerjaan yang melanda negeri kita. Konsepsi Hubungan Industrial Pancasila yang pada masa orde baru sering didengungkan pun saat ini sedang mendapat sorotan bahkan lebih sering dikatakan konsep abstrak-tanpa bentuk karena lebih diterjemahkan secara sepihak oleh pengusaha maupun pengusaha.

Akhirnya efektifitas sanksi pidana juga bergantung banyak kepada beberapa faktor yang pada intinya bermuara kepada satu hal yaitu penegakan hukum. Pasal 9 Permenaker No.04/MEN/1994 mengatakan bahwa selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga Kepada Pegawai pengawasan Ketenagakerjaan dapat diangkat dan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana dimaksud dalam UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana untuk melakukan penyidikan tindak pidana pelanggaran dalam peraturan ini. Dengan demikian karena ketentuan mengenai sanksi tersebut berkaitan dengan sanksi pidana maka sistem peradilan pidana juga turut bertanggung-jawab terhadap penuntasan masalah-masalah ketenagakerjaan seperti persoalan THR ini.

#### D. Penutup

Aspirasi kaum pekerja berkenaan dengan masalah THR yang sering diwujudkan dalam bentuk aksi unjuk rasa harus ditanggapi dengan kepala dingin. Sebab jika dicermati dan dikaji, unjuk rasa ini mempunyai bobot sosial yang tinggi karena masalahnya sangat kompleks, bukan hanya menyangkut aspek ekonomi semata tetapi juga mengandung muatan atau berdimensi sosiologis - religius.

Bahkan adanya aksi unjuk rasa menuntut THR jika mau diakui sesungguhnya merupakan momentum yang sangat berharga bagi pengusaha untuk mengoreksi manajemen perusahaan di samping instropeksi atas integritas moralnya sebagai bagian dari umat manusia yang membutuhkan aktualisasi dari nilai-nilai keagamaan. Juga harus disadari oleh pengusaha bahwa adanya unjuk rasa masalah THR dapat mempengaruhi kredibilitas perusahaan di mata pihak ketiga yang berkompeten dan publik. Untuk itu beberapa hal perlu dilakukan agar hubungan industrial yang menekankan kemitraan antara para pihak dalam proses produksi dapat tetap berjalan baik sebagaimana yang diharapkan.

*Pertama*, solusi terbaik adalah pengusaha memberikan THR kepada pekerja tepat pada waktunya sesuai dengan jumlah yang ditentukan dalam peraturan perundangan atau Kesepakatan Kerja atau Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja bersama supaya tidak terjadi unjuk rasa yang pada gilirannya nanti akan merugikan semua pihak.

*Kedua*, jika pengusaha mengajukan penyimpangan mengenai besarnya jumlah THR sebaiknya terlebih dahulu dirundingkan dengan pekerja atau wakil pekerja atau serikat pekerja supaya keputusan yang diambil merupakan keputusan yang dapat diterima semua pihak. Apabila kata sepakat tidak tercapai, Departemen Tenaga Kerja melalui pejabat terkait (dalam hal ini Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Penga-

wasan Ketenagakerjaan) dalam memberikan keputusan tentang penyimpangan jumlah THR harus bersikap fair, tidak hanya mendasarkan pada hasil pemeriksaan kondisi keuangan perusahaan, tetapi sebaiknya juga mempertimbangkan kondisi riil kehidupan pekerja, termasuk kondisi pasar dan tingkat inflasi. Krisis ekonomi yang terjadi saat ini dan menimpa perusahaan tidak bisa begitu saja menjadi klaim pihak pengusaha untuk mereduksikan hak-hak pekerja dan menjadi alasan untuk meminta pekerja memahami kondisi tersebut.

*Ketiga*, hal yang perlu diantisipasi dan tidak boleh dilupakan adalah tentang penanganannya, baik mengenai pembinaan maupun pengawasan terhadap para pengusaha berkaitan dengan masalah THR ini. Tidak dapat dipungkiri bahwa penegakan aturan THR ini akan berpulang kepada instansi yang melakukan fungsi pengawasan. Efektifitas pengawasan ini bergantung kepada beberapa faktor yang pada intinya bermuara kepada satu hal yaitu penegakan hukum. Untuk itu kepada pengusaha yang "nakal" harus diberikan sanksi. Tetapi mengenai masalah sanksi ini pun masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Sebab jika kita lihat, ketentuan mengenai sanksi dalam Permeaker Nomor 04/MEN/1994 tersebut masih mengacu kepada pasal 17 UU Nomor 14 Tahun 1969 yang sudah diketahui merupakan salah satu UU yang dieliminasi oleh UU No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang juga sudah diketahui masih ditidurkan. Jika dicermati, sanksi atas pelanggaran tersebut memang terlalu ringan sehingga apabila ketentuan mengenai sanksi tersebut tidak diubah dalam arti lebih diperberat, maka pengusaha akan cenderung melalaikan ketentuan mengenai THR.

Diharapkan THR dapat tetap diterima pekerja dan itu berarti turut memberi kesempatan kepada kaum pekerja, orang-orang yang paling terpuruk oleh keadaan, untuk ikut serta merayakan dan menikmati hari raya keaga-

maan bersama-sama keluarga. Oleh karena itu kepada para pengusaha, berikan THR

kepada pekerja pada saat dan dengan jumlah yang tepat sebelum kering keringatnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### Daftar buku

Djumadi, 1993, *Hukum Perburuahan Perjanjian Kerja*, P.T. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Djumialdji, F.X., 1992, *Perjanjian Kerja*, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.

Kartasapoetra, G., dkk., 1986, *Hukum Perburuahan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, P.T. Bina Aksara, Jakarta.

Ridwan Halim, A., dan Sri Subiandini Gultom, 1987, *Sari Hukum Perburuahan Aktual*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Soepomo, Iman, 1987, *Hukum Perburuahan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

### Daftar Peraturan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.16 Tahun 1968 tentang Tunjangan Hari Raya Bagi Buruh Perusahaan Swasta.

Konvensi ILO No. 100 Tahun 1951 Mengenai Pengupahan Bagi Buruh Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya Yang Telah Diratifikasi UU No. 80 Tahun 1957.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI. No. PER.-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan.

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah Dan Pendapatan Non Upah.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.2877/M/1972 1290/DD.11/M72 tentang Penggantian Tunjangan Hari Raya.

UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

UU No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.